

варіантів дій;

по-друге, управлінське рішення є своєрідною формою впливу управляючого суб'єкта (працівник – як представник влади у зовнішньо-адміністративних відносинах; начальник (старший) по відношенню до підлеглого у внутрішньо-організаційних адміністративних відносинах) на об'єкт, яким управляють (конкретну особу, групу осіб чи на конкретні суспільні відносини);

по-третє, як послідовність певних етапів (підготовка, прийняття, реалізація (виконання) управлінського рішення, кожний з яких також складається із певних стадій).

Управлінські рішення, що приймаються під час здійснення адміністративної діяльності в умовах певної невизначеності та ризику, мають такі специфічні ознаки:

- по-перше, спеціальна спрямованість, тобто основна їх мета полягає у вирішенні додаткових (тимчасових) завдань адміністративної діяльності, як зовнішньо-організаційних, так і внутрішньо-організаційних, появу яких зумовлює ситуація невизначеності;

- по-друге, приймаються уповноваженим суб'єктом, тобто в умовах певної невизначеності;

- по-третє, забезпечується дотримання принципу законності;

- по-четверте, розробка, прийняття та реалізація управлінських рішень за таких умов зумовлена, насамперед, різкою зміною стану оперативної обстановки, або спрямовані на виконання рішень інших суб'єктів владних повноважень;

- по-п'яте, оперативність розробки та прийняття рішень;

- по-шосте, реалізація даних процедур передбачає наявність певних етапів (стадій). Однак, саме в умовах певної невизначеності може відбуватися зміна часової тривалості даних стадій.

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ШЛЯХ ДО ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ

Дегтяр Д.О.

Науковий керівник – Самойленко І.О., канд. екон. наук, доцент

Рівень економічного розвитку будь-якої країни в нинішній час визначається не кількістю видобутих або спожитих паливно-енергетичних ресурсів, а ефективністю їх використання – енергомісткістю ВВП, енерговитратами на одиницю виробленої продукції.

Енергоемність ВВП України у 3 рази перевищує середній рівень країн світу. Така ситуація є наслідком істотного технологічного відставання у більшості галузей економіки, в т.ч. і у житлово–

комунальній сфері, імпортно-експортних операцій ПЕР та впливу «тіньового» сектора економіки. Тому необхідно, в першу чергу, забезпечити зниження цього показника через підвищення енергоефективності продукції, технологій та поступового заміщення природного газу альтернативними видами палива шляхом вирішення проблем з енергоефективності та енергозбереження.

Проте, без відповідних змін у законодавстві, пільгового кредитування заходів по енергоефективності та енергозбереженню більшість підприємств не зможе розірвати вузол проблем, пов'язаних зі зростанням цін на традиційні енергоносії та одночасною необхідністю модернізації виробництва. Крім того, успішний розвиток як економіки в цілому, так і промисловості зокрема, відбувається лише тоді, коли держава здійснює активну підтримку і стимулювання інноваційної діяльності та визначає стратегію, спрямовану на зміцнення наукового потенціалу.

Для вирішення проблем з енергозбереження та енергоефективності необхідно:

- виділити пріоритетні напрямки діяльності – розвиток структури енергоефективності та енергозбереження, запровадження енергоменеджменту енергоємних підприємств, підвищення надійності та якості енергопостачання, поширення передового досвіду в цій сфері;
- створити ринок постачальників енергії, надати споживачам можливість вибору типу енергоносія та постачальника;
- розробити ефективний економічний механізм заохочення енергозберігаючої діяльності підприємств і оптимального використання паливно-енергетичних ресурсів;
- здійснювати оснащення підприємств сучасним обладнанням обліку та контролю енерговитрат;
- активно проводити інвестиційну та інноваційну політику, направлену на впровадження прогресивних енергозберігаючих технологій;
- активно впроваджувати механізм державно-приватного партнерства (ДПП), зокрема модель у формі лізингу.

Використання механізму лізингу в ДПП для здійснення проєктів з підвищення енергоефективності, дозволяє підвищити якість і знизити витрати при експлуатації об'єктів, забезпечує взаємодію з приватними інвесторами, використовує ринкові процедури відбору найефективніших проєктів, дозволяє об'єднати будівництво і експлуатацію в рамках однієї угоди, стимулюючи приватного інвестора до економії капітальних і поточних витрат за проєктом, за рахунок підвищення якості виконання цих операцій;

Механізм ДПП містить більше стимулів і можливостей для підвищення ефективності експлуатації інфраструктурних об'єктів. Має більш високу ефективність приватного менеджменту, що зумовлює більш низькі витрати при більшій якості у порівнянні з державним і муніципальним управлінням. Ефективніший менеджмент визначається сильнішою (щодо державних службовців) мотивацією приватних інвесторів, які прагнуть максимізації прибутку і віддачі від інвестицій.

Основними проблемами реалізації моделі у формі лізингу в рамках ДПП з питань енергоефективності є:

- відсутнє адекватне юридичне супроводження реалізації проєктів з енергоефективності на основі моделі лізингу;
- немає достатнього досвіду в організації і здійсненні проєктів з підвищення енергоефективності на основі моделі лізингу.

Державно-приватне партнерство слід розглядати як шлях до залучення приватного сектору до практики із надання енергосервісних послуг й укладання довгострокових контрактів; розширення розуміння моделі лізингу в рамках ДПП і можливих вигід відносно недорогих інвестицій в енергоефективність та енергозбереження; як стимул підвищення рівня довіри між державою та приватним сектором, як шлях до становлення та розвитку енергосервісного бізнесу в Україні.

Зарубіжна практика свідчить про те, що проєкти, реалізовані в рамках ДПП, досягають більшої результативності, ніж проєкти, які реалізуються тільки силами публічного сектора.

АДАПТАЦІЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тутов Д.О.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Основою будь-якої сучасної організації, безумовно, є люди, оскільки саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і визначають її економічні показники і конкурентоспроможність. Внесок людських ресурсів у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг залежить в першу чергу від того, наскільки ефективно проводиться робота з підбору персоналу. Але навіть найкраща система підбору не здатна забезпечити належний результат, якщо не приділити достатньої уваги питанню адаптації нових співробітників [1].

Адаптація є одним з елементів системи управління персоналом підприємства. Незважаючи на це, адаптаційним заходам у компанії